

## Recherches sociographiques



# Les défis occupationnels du clergé

Paul Stryckman

Volume 19, numéro 2, 1978

Professions

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/055789ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/055789ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département de sociologie, Faculté des sciences sociales, Université Laval

ISSN

0034-1282 (imprimé)

1705-6225 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Stryckman, P. (1978). Les défis occupationnels du clergé. *Recherches sociographiques*, 19(2), 223–250. <https://doi.org/10.7202/055789ar>

### Résumé de l'article

L'auteur examine les transformations occupationnelles du clergé diocésain du Québec. Il montre combien la réduction des effectifs sacerdotaux exige des adaptations organisationnelles importantes. Malgré les mouvements idéologiques marquant la conjoncture du catholicisme romain depuis l'après-concile, l'évolution occupationnelle du clergé québécois semble répondre à une politique de réaménagement des fonctions pastorales plutôt qu'à une redéfinition des structures institutionnelles du clergé.

## LES DÉFIS OCCUPATIONNELS DU CLERGÉ

L'auteur examine les transformations occupationnelles du clergé diocésain du Québec. Il montre combien la réduction des effectifs sacerdotaux exige des adaptations organisationnelles importantes. Malgré les mouvements idéologiques marquant la conjoncture du catholicisme romain depuis l'après-concile, l'évolution occupationnelle du clergé québécois semble répondre à une politique de réaménagement des fonctions pastorales plutôt qu'à une redéfinition des structures institutionnelles du clergé.

Depuis une dizaine d'années, le public a été témoin de manifestations de prêtres contestataires, de discussions entre ecclésiastiques sur la loi du célibat ou de ses implications disciplinaires, d'innovations pastorales ou de réactions diverses en liturgie, de défections silencieuses ou fracassantes d'un certain nombre de prêtres. La situation a été assez inquiétante au point que la hiérarchie romaine l'ait jugée critique et ait tenu à clarifier certains malentendus postconciliaires.<sup>1</sup> C'est à la même époque que plusieurs évêchés nationaux ont organisé des comités du clergé ou qu'ils ont demandé à des sociologues de cerner les attitudes et opinions de leurs prêtres.<sup>2</sup>

Les mêmes soubresauts ont aussi affecté le clergé du Québec. Mais ceux-ci ont été mêlés aux changements socio-culturels déclenchés au Québec au début des années soixante. L'examen sociologique de l'évolution du clergé québécois devrait distinguer trois paliers d'analyse. Au palier idéologique,

---

1. Voir: Synode des Évêques, *Le sacerdoce ministériel*, Montréal, Fides, 1971. Cette mise au point d'un collège épiscopal avait été précédée de plusieurs documents romains rappelant et justifiant la règle du célibat. La plus longue encyclique de Paul VI (*Sacerdotalis Cœlibatus*, 1967) et les lettres de la Secrétairerie d'État à toutes les conférences épiscopales nationales (1969) et du pape Paul VI au cardinal Villot, secrétaire d'État (1970) montrent l'acuité d'un mouvement général concernant le célibat.

2. Une revue des principales recherches sociologiques est présentée par J. KERKOF (1972).

l'analyse mesurerait l'infusion des valeurs soutenues par l'expérience conciliaire de Vatican II.<sup>3</sup> Au palier organisationnel, elle dégagerait les aménagements des nouvelles structures du *management* pastoral et ecclésiastique. Au palier sociétal, elle évaluerait les rapports dialectiques entre les réformes institutionnelles et les mutations culturelles qui transforment le Québec depuis les années soixante. Dans les limites du présent article, nous étudierons l'évolution du clergé à partir de deux perspectives de changement qui recoupent les trois paliers mentionnés : les réaménagements organisationnels et les redéfinitions institutionnelles. Précisons ces deux termes de notre approche.

La *redéfinition institutionnelle* est le résultat d'un changement du système des valeurs institutionnalisées dans un corpus idéologique et un code de normes d'action. Elle transforme les niveaux idéologiques et normatifs d'une organisation. Le réaménagement organisationnel agit sur les structures concrètes d'interactions sociales en modifiant les processus de prise de décision et de pouvoir ou en respecifiant les rôles et les statuts des membres.<sup>4</sup> Dans l'étude d'une organisation normative (A. ETZIONI, 1969 : 69), cette distinction permet une meilleure intelligence du changement puisque l'institutionnel fonde et codifie la structure et le fonctionnement de son pouvoir normatif et qu'il garantit sa légitimité en montrant la continuité d'une tradition malgré les discontinuités (R. BASTIDE, 1969). Mais c'est au niveau organisationnel qu'elle doit répondre aux pressions internes et externes pour des actions concrètes. La spécialisation de l'organisation religieuse et de ses structures de pouvoir rend les processus institutionnels et organisationnels relativement autonomes (P. BOURDIEU, 1971), ce qui peut entraîner des situations de discordance structurelle.

Dans la pratique sociale, les rapports entre redéfinitions et réaménagements ne constituent pas des séquences programmées. Périodes de crise institutionnelle ou d'essais organisationnels, processus anoniques dûs aux silences des responsables hiérarchiques ou aux distances prises par les membres, tout cela rend généralement ces rapports dialectiques. C'est pourquoi nous évitons d'établir des liens de causalité simple entre les phénomènes étudiés. Cette prudence est d'autant plus justifiée que ceux-ci sont traités *du point de vue de l'organisation professionnelle* et non du point de vue macrosociologique. Nous voulons dire par là que notre problématique porte sur la pratique organisa-

---

3. Voir : F. HOUTART (1969 : 91-97) pour les implications organisationnelles de cette infusion de valeurs.

4. L'institutionnel correspond aux niveaux des orientations évaluatives et de leur codification normative. Il désigne le système de valeurs et de normes qui permet à l'organisation d'assurer la stabilité normative et la poursuite des buts, telles que définies dans le système parsonien (T. PARSONS, 1971 : 6-12), ou le contrôle du pouvoir normatif de l'organisation ecclésiastique (A. ETZIONI, 1964 : 63-64). L'organisationnel correspond aux structures concrètes assurant l'intégration interne et l'adaptation du groupe à l'environnement social.

tionnelle en tant que processus stabilisateur entre les tensions organisationnelles, telles que définies, et les critiques institutionnelles internes de l'Église catholique.<sup>5</sup> Elle examine systématiquement les contraintes organisationnelles que l'évolution récente du groupe sacerdotal au Québec impose dans les nouvelles allocations des ressources humaines et dans la priorité des services à assurer.

# I. LES RÉAMÉNAGEMENTS ORGANISATIONNELS DU CLERGÉ DIOCÉSAIN

Au Québec, l'enjeu du clergé catholique s'est situé entre deux dimensions du changement religieux. Le concile Vatican II a certainement rempli une fonction de redéfinition institutionnelle et, subséquemment, il a cautionné des réaménagements organisationnels. Mais une grave erreur serait d'interpréter ceux-ci uniquement comme transformations postconciliaires. Car de sérieuses pressions d'adaptation interne viennent directement d'une mutation démographique assez spectaculaire du clergé québécois. Les informations factuelles regroupées dans le tableau 1 en illustrent l'ampleur. Toutes ces informations

TABLEAU 1

*Statistiques générales sur les prêtres séculiers du Québec, 1961, 1971, 1976.*

ANNÉE	NOMBRE DE PRÊTRES SÉCULIERS	ÂGE MOYEN	MOYENNE ANNUELLE * D'ORDINATIONS
1961.....	5 382	44.4	115.7
1971.....	5 241	48	60.3
1976.....	4 960	53.3	33

SOURCE: Comité du clergé, *Rapport préliminaire. Étude sur la répartition des prêtres dans les diocèses du Québec*, Montréal, Assemblée des évêques du Québec, 1976. (Miméographié.)

\* Moyenne calculée sur une période triennale.

confirment une très nette tendance à la réduction des effectifs et à la baisse des recrues et, par conséquent, un vieillissement du clergé et un accroissement du *ratio* du nombre de catholiques par prêtre. Il faut préciser que ce vieillissement du clergé en activité pastorale n'est pas seulement dû à la chute des ordinations

5. Pour la pertinence sociologique de ce point de vue, voir: T. PARSONS (1969: 34-35), A. ETZIONI (1969: i-xviii). Notons que la notion de processus stabilisateur n'enferme pas la problématique dans un fonctionnalisme rationalisateur réduisant le point de vue de l'organisation à la seule mise en application des buts. (Voir les critiques d'A. Etzioni sur le *goal model*.) Cette notion permet d'identifier différentes situations et stratégies vécues par les secteurs sociaux étudiés.

sacerdotales,<sup>6</sup> mais aussi au nombre de prêtres qui ont quitté le clergé. En effet, le nombre absolu de prêtres dépassant la cinquantaine n'a pas augmenté; c'est surtout le groupe des moins de cinquante ans qui a drastiquement diminué. Ceci est très clairement confirmé par la comparaison de nos données, recueillies en 1968,<sup>7</sup> et celles compilées par le Comité du clergé de l'Assemblée des évêques du Québec en 1976. Les informations obtenues de ces deux sources ont été ajustées afin de rendre la comparaison valide. Le tableau 2 présente cette compilation. Il s'agit du clergé diocésain en activité

TABLEAU 2

*Prêtres séculiers par groupe d'âges.  
Variations procentuelles entre 1968 et 1976.*

GROUPE D'ÂGES	DISTRIBUTION PROCENTUELLE		VARIATION PROCENTUELLE *
	1968	1976	
Moins de 30 .....	7.7	2.2	- 80.4
30 à 39 .....	25.4	18.0	- 48.8
40 à 49 .....	27.3	29.0	- 22.8
50 à 64 .....	32.3	40.6	- 9.1
65 et plus .....	7.3	10.2	1.3
TOTAL .....	100	100	- 26.3
N .....	4 308	3 118	

SOURCES: STRYCKMAN, 1970: tableau 38 (données de 1968); Comité du clergé, *op. cit.* (données de 1976).

\* 1968 = 100.

pastorale; le clergé dans l'administration ecclésiastique, en congé ou à la retraite n'est pas compté. Les distributions procentuelles des années 1968 et 1976 du tableau 2 relèvent seulement l'importance relative de chaque groupe d'âges pour ces années. Leur comparaison laisse conclure que le vieillissement est surtout dû à une très forte réduction des effectifs des moins de quarante ans. Les variations procentuelles de chaque groupe d'âges montrent qu'à partir de quarante ans le nombre de prêtres a relativement moins diminué que dans l'ensemble.

6. À titre indicatif, 1967 marque un fléchissement surprenant. La moyenne annuelle des ordinants de 1956 à 1967 est 126; depuis lors elle est de 44 ordinants.

7. L'auteur a dirigé une enquête par entrevues de 814 prêtres. Ces entrevues, d'une durée moyenne de 3 h 10, furent réalisées entre octobre 1968 et avril 1969. Organisée à la demande de l'Assemblée des évêques du Québec et avec la collaboration du clergé, cette recherche présente l'originalité d'être, à notre connaissance, la seule recherche empirique régionale ou nationale du genre à avoir été dirigée et publiée par un laïc.

Le clergé catholique québécois est donc contraint à des réaménagements organisationnels urgents. Il le sera de plus en plus si le nombre de recrues n'augmente pas. En effet, en prenant comme hypothèse de travail que a) les groupes d'âges de moins de cinquante ans en 1976 n'accusent aucune diminution et que b) le nombre moyen annuel des ordinations se maintienne, on peut estimer que le clergé diocésain du Québec compterait 2 480 prêtres de moins de soixante-cinq ans en 1991. En posant l'hypothèse de travail c) qu'en 1961 la distribution des âges suivait plus ou moins une courbe normale (*i.e.* les nombres annuels des ordinations d'avant 1961 rendaient les effectifs des moins de trente ans aussi nombreux que ceux des soixante-cinq ans et plus), on peut estimer à 4 751 le nombre de prêtres diocésains de moins de soixante-cinq ans. En tenant compte de ces trois hypothèses de travail, l'analyse en arrive à dire qu'en trois décennies le groupe d'âges des moins de soixante-cinq ans aurait diminué de 52%. Il est alors dans l'ordre des choses que les responsables ecclésiastiques provinciaux et locaux s'inquiètent d'une telle prospective.

La situation présente et la prospective décrite posent évidemment de sérieuses questions de réaménagements. Selon la problématique fixée, il faut d'abord se demander si ceux-ci peuvent être assimilés et comparés aux réaménagements rencontrés dans d'autres groupes professionnels. Cette question met en évidence un dilemme théorique. Il est certain que l'étude de ces réaménagements dans le cadre d'une sociologie des groupes professionnels peut être un acquis scientifique parce qu'elle minimise les risques d'aboutir à une sociographie pastoralisée, laquelle s'inscrit toujours dans les schèmes du discours du groupe sacerdotal.<sup>8</sup> Mais semblable étude se heurte à plusieurs difficultés théoriques et pratiques qui invalident tout comparatisme simpliste ou toute élaboration d'homologies structurelles entre le clergé et d'autres groupes professionnels. Car deux spécificités du corps sacerdotal ne peuvent être ignorées dans l'analyse des réaménagements ecclésiastiques. La première concerne le statut occupationnel du prêtre ; la seconde, la fonction occupationnelle de l'organisation ecclésiastique elle-même. Ce n'est qu'à l'examen de ces deux spécificités que les réaménagements peuvent trouver une signification sociologique.

#### A) *Le statut occupationnel du prêtre pasteur*

Le statut occupationnel des prêtres pasteurs est loin d'être adéquatement défini en sociologie (Th. GANNON, 1971 ; P.M. HARRISON, 1970 ; P. STRYCKMAN, 1973 : 335 ss). Au départ, on peut dire que le prêtre est un clerc auquel un

---

8. Question de méthode bien connue des sciences humaines (P. BOURDIEU, 1968 : 43-47), mais difficilement respectée dans la pratique. Ceci est particulièrement vrai dans les domaines de la sociologie des professions (J.-M. CHAPOULIE, 1973 : 91ss) et des organisations religieuses (J. BECKFORD, 1973 : 102-104), tout particulièrement dans les milieux catholiques (H. CARRIER, 1967 ; P. STRYCKMAN, 1977 : 151-157).

rituel d'ordination confère des pouvoirs spécifiques de président d'assemblées liturgiques et de célébrant validant des pratiques sacramentelles efficaces. Mais ce sont là des pôles ou rôles centraux autour desquels des configurations d'activités assurent au prêtre pasteur un statut occupationnel. La diversité de ces configurations exige une classification opératoire ou un cadre typologique susceptible de rendre compte du plus grand nombre de situations concrètes et de leur évolution occupationnelle. Pour plusieurs raisons théoriques qui s'explicitent dans la suite du texte, une classification bidimensionnelle répond à ces critères.

La première dimension correspond au contenu occupationnel du poste principal. On peut distinguer un poste de *pasteur* dans la mesure où les rôles occupationnels liés au poste répondent aux attentes religieuses d'une clientèle donnée.<sup>9</sup> Les rôles occupationnels du *non-pasteur* répondent à des attentes non religieuses. La seconde dimension concerne le statut ecclésial ou social du poste occupé. Un poste est *interne* à l'appareil ecclésial s'il est directement sous une juridiction ecclésiastique ; il est *externe* s'il relève directement d'une administration civile ou d'une organisation sociale. Le croisement des deux dimensions forme une typologie de base distinguant le pasteur interne et externe, le non-pasteur interne ou externe. Les notions d'interne et d'externe sont facilement opérationnalisées puisqu'il suffit de vérifier les juridictions des postes occupés. Mais leur utilisation doit se faire avec prudence parce que les statistiques disponibles ne précisent pas toujours les juridictions des maisons d'enseignement ou des institutions de service.<sup>10</sup>

La notion de relation pastorale stable avec une clientèle établie ou une clientèle cible est nettement plus difficile à opérationnaliser. D'un point de vue sociologique, la relation pastorale n'a pas un contenu occupationnel spécifique. Si le prêtre pasteur a été considéré comme un homme sans métier (M. ORAISON, 1965), c'est qu'il ne dispose pas d'un corpus de connaissances dont l'application pratique lui est propre. Dans ce sens, le prêtre ne pratique pas sa profession : il ne lui appartient pas de contrôler les événements comme la plupart des professionnels qui prescrivent pour résoudre et contrôler des

---

9. Le lecteur s'attendrait plutôt à rencontrer le terme de ministère. Mais ce serait justement faire preuve de paresse conceptuelle en empruntant le langage pastoral du groupe sacerdotal. Par ailleurs, il ne revient pas au sociologue de décider du caractère « ministériel » des occupations non pastorales de certains prêtres. La notion de poste n'implique pas nécessairement de hiérarchie organisationnelle. Il faut simplement y voir l'équivalent d'une position occupationnelle stable reconnue par la hiérarchie ecclésiastique.

10. Cette limitation n'est donc pas simplement statistique. Elle porte aussi sur de précieuses informations que de telles statistiques fourniraient sur l'adaptation d'une organisation religieuse à un milieu socio-culturel en changement rapide.

situations. Tout au plus, il lui revient d'interpréter en dégageant des significations.<sup>11</sup> Parce que la spécificité de la relation pastorale relève du domaine des absolus non empiriques et éthico-religieux, elle n'est pas définie par des pratiques univoques ni par un temps occupationnel précis. Souligner cette non-spécificité ne sert pas à insister sur un « vide occupationnel », ce qui s'avérerait une entreprise sans intérêt théorique, mais à chercher à comprendre sa base sociologique.

L'interprétation webérienne de ce paradoxe consiste à dire que la base du service pastoral repose sur les intérêts religieux des laïcs et sur l'autorité de la fonction du prêtre en tant que membre mandaté d'une institution de salut.<sup>12</sup> L'intérêt de cette interprétation est de renverser la problématique posée, en partant de l'organisation religieuse et non de la professionnalisation des agents religieux. Il faudra revenir sur la portée théorique de l'argumentation de Weber dans la section suivante. Retenons ici que le statut institutionnel de la relation pastorale fait du prêtre pasteur un omnipraticien dans la hiérarchie religieuse. Ce statut justifie donc bien la typologie élaborée et rend légitime son application aux occupations des prêtres du Québec.

L'examen d'une compilation des effectifs diocésains de 1976 permet d'estimer les deux distributions présentées dans le tableau 3. Les notes au bas du tableau reprennent certaines remarques qui viennent d'être faites. C'est la distribution de droite qui est la plus significative puisqu'elle indique la distribution occupationnelle du personnel diocésain en activité en 1976. La différence entre les deux distributions provient des prêtres de plus de soixante-cinq ans (26% de l'ensemble du clergé diocésain<sup>13</sup>) qui, pour la majorité, sont à la retraite (65.7%). Le tableau confirme bien que les *prêtres sont des permanents de l'Église*: 82.6% occupent un poste de permanent. Si le statut confessionnel

---

11. Voir la synthèse d'Ivan VALLIER (1968 : 448-452) et les Actes de la IX<sup>e</sup> Conférence internationale de sociologie religieuse (CISR, 1967). Il est quelque peu étonnant de constater que, si des sociologues ont reconnu dans l'organisation ecclésiastique le prototype des grandes professions (T. PARSONS, 1968 : 537; Th.P. FERENCE *et al.*, 1973 : 174), peu de travail théorique a servi à cerner de plus près le contenu spécifique du métier pastoral. La plupart des sociologues se contentent d'établir des analogies structurales avec les professions libérales (ou plus exactement avec leurs expressions idéologiques) pour devoir finalement y reconnaître un métier polyvalent *sui generis* se légitimant sur des motivations « spirituelles ». Voir : A. GREELY (1972 : 171ss), O. SCHREUDER (1965) et J. FICHTER (1966 : 163-165).

12. « Par contraste [avec le prophète], le prêtre dispense le salut en vertu de son office. Même si dans certains cas où un charisme personnel peut être investi, c'est bien la fonction hiérarchique qui confère une autorité légitime au prêtre en tant que membre d'une institution de salut. » (M. WEBER, 1967 : 47.) C'est pourquoi la pratique pastorale est une entreprise de reconnaissance de la part des laïcs afin de maintenir le monopole des biens de salut. Dans cette perspective, le travail monopolistique du prêtre est comparable à celui d'autres professionnels cherchant aussi une reconnaissance-compétence auprès de leur clientèle.

13. Signalons que la population masculine québécoise de soixante-cinq ans et plus forme les 6.02% de la population masculine.



TABLEAU 3  
*Prêtres séculiers, selon les postes occupationnels, 1976.*  
 (en pourcentages)

POSTE OCCUPÉ	ENSEMBLE DU CLERGÉ DIOCÉSAIN (N = 4 659)	PRÊTRES ACTIFS DE MOINS DE SOIXANTE-CINQ ANS (N = 3 243)
Pasteur .....		
Interne .....	59.0	75.5
— curé .....		56.7
— vicaire .....		41.0
Externe .....	15	15.7
— aumônier scolaire .....		18.8
— aumônier d'institution .....		12.9
Non pasteur .....		5.9
Interne .....	41.0	24.5
— administration ecclésiastique .....		6
Externe .....	4.8	6.2
— métier reconnu .....	27.2 **	2.1
— métier incertain .....		4.1
Indéterminé* .....	9	12.3
— professeur .....		(...)
— administrateur scolaire .....		(...)
TOTAL .....	100	100

SOURCE: Comité du clergé, *op. cit.*, 1976.

\* Prêtres professeurs sans précision sur le statut confessionnel de la maison d'enseignement.

\*\* Prêtres retraités, malades et aux études.

des écoles où des prêtres travaillent était connu, ce pourcentage serait encore plus élevé.

Mais cette distribution occupationnelle n'est pas très éclairante sur la dynamique interne des réaménagements organisationnels dont il a été question. Cette dynamique ne peut être comprise qu'en tenant compte de la flexibilité organisationnelle de l'occupation pastorale, laquelle tient à la polyvalence des activités et à une relative disponibilité de temps libre. Cette flexibilité n'exclut pas la possibilité d'occuper plusieurs postes et de diversifier ainsi son champ d'action. C'est pourquoi il convient de parler de la structure occupationnelle du clergé plutôt que d'une simple distribution, comme il en est généralement question. Cette notion est particulièrement utile pour mieux saisir comment l'organisation religieuse adapte les ressources humaines en période de changement démographique. Dans nos travaux antérieurs, nous avons étudié ce phénomène en distinguant, pour chaque prêtre, la fonction principale qui occupe objectivement la majeure partie du temps et représente la plus lourde responsabilité, de la fonction secondaire, qui occupe objectivement une partie notable du temps comme complément d'activités. (P. STRYCKMAN, 1970: 108.)

L'utilité de cette distinction est facilement justifiable. Dans les milieux catholiques, il est souvent question de répondre à la raréfaction du clergé par le transfert de prêtres dans l'enseignement vers des postes « plus pastoraux » et surtout vers les charges paroissiales. Or, une première lecture des statistiques provinciales laisse voir que semblable transfert reste un processus extrêmement lent. En comparant nos statistiques recueillies en 1968 à celles publiées en 1976, on constate que la réduction des effectifs dans les postes paroissiaux diocésains est de 32.7% par rapport à 1968 et de 34.1% dans les postes scolaires. La différence entre ces deux pourcentages n'est pas significative. Une autre lecture du tableau 3 fait voir que 25.5% du clergé actif est en charge surtout dans l'enseignement en 1976, contre 27.9% en 1969. Mais si l'importance relative de ce groupe ne semble pas avoir varié entre 1968 et 1976, c'est parce que la catégorie de prêtres dans l'enseignement reste trop grossière. Une lecture plus fine des statistiques montre bien que si les aumôniers scolaires ont à peine diminué de 6.5% pendant cette période, le nombre de prêtres professeurs ou administrateurs scolaires a baissé de 45.8%. Par conséquent, l'apparente stabilité dans l'importance relative donnée aux effectifs à engager dans l'enseignement ne doit pas cacher un important réaménagement du type de présence sacerdotale qui y est présentement assuré.

La même correction est à faire quand on tient compte de toute la structure occupationnelle du clergé. Car le réaménagement occupationnel n'est pas adéquatement mesuré par l'examen de la structure des occupations principales; il faut aussi retracer le treillis des occupations principales et secondaires. Une structure aussi complexe ne peut pas être tirée des statistiques récentes de

1976, mais seulement de notre recensement et de notre enquête de 1969. Dans le cadre de cet article, trois caractéristiques saillantes seront brièvement présentées.

1. Le premier phénomène nouveau est le *chassé-croisé entre l'école et la paroisse*, entre les vicaires et les prêtres œuvrant dans l'enseignement. En effet, la tâche complémentaire la plus fréquente des vicaires est l'aumônerie scolaire et celle des prêtres de l'enseignement, le service paroissial dominical. Ceci est présenté dans le tableau 4. En semaine, un vicaire sur cinq travaille

TABLEAU 4

*Postes secondaires les plus significatifs pour chaque poste principal.*  
(en pourcentages)

POSTE PRINCIPAL	ÂGE MOYEN	POSTE SECONDAIRE			
		Aumônerie diocésaine	Aumônerie scolaire	Service paroissial	TOTAL *
Curé .....	56.6	13.0	6.7		25.2
Vicaire .....	37.5	6.3	20.6		30.6
Enseignant .....	40.7			28.9	39.9
Directeur scolaire .....	44.4		14.0	19.5	42.7
Aumônier scolaire .....	40.4			25.3	43.5
Aumônier diocésain .....	42.9	19.0		17.7	44.4
Aumônier de services ...	57.4				15.2
MOYENNE DE L'ENSEMBLE	47.2	9.3	7.7	8.3 **	31.3

SOURCE: STRYCKMAN, 1973: 427.

\* Les sommes pour chaque poste principal n'atteignent pas le pourcentage total indiqué parce que seuls les postes significatifs sont indiqués.

\*\* En éliminant le clergé paroissial de ce poste, ce pourcentage atteint 21.5%.

en milieu scolaire et, le dimanche, un prêtre sur cinq du secteur non paroissial devient vicaire dominical. Le phénomène est-il vraiment nouveau? Notre enquête de 1969 apporte ici des données factuelles très intéressantes. Par la cueillette des informations précises sur toutes les nominations successives des huit cent quatorze prêtres interrogés, il a été possible de comparer les premières nominations de différentes cohortes sacerdotales ou groupes d'expérience. Cette comparaison montre clairement qu'un nouveau profil de carrière ecclésiastique s'est imposé récemment par un changement dans la politique des premières nominations.

On peut mieux caractériser l'évolution du phénomène en examinant, pour chaque cohorte, les pourcentages des prêtres affectés en paroisse comme vicaire et dans l'enseignement comme surveillant, professeur ou administrateur. Les variations du tableau 5 deviennent ainsi très éclairantes. Autrefois,

TABLEAU 5

*Première nomination en milieux paroissial ou scolaire,  
selon le nombre d'années d'expérience sacerdotale.*

(en pourcentages)

PREMIÈRE NOMINATION	ANNÉES D'EXPÉRIENCE					
	0 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 30	31 à 40	41 et plus
Vicaire en paroisse .....	75.1	57.3	47.1	39.0	42.0	34.9
Dans l'enseignement .....	17.7	37.3	45.9	51.3	51.0	55.8
TOTAL .....	93.8	94.3	93.1	90.0	93.0	91
N .....	113	118	204	154	146	43

SOURCE: STRYCKMAN, 1970: 92.

un nouveau prêtre sur deux commençait son ministère dans l'enseignement;<sup>14</sup> en 1969, presque un prêtre sur cinq débute dans l'enseignement. À lire plus attentivement le tableau 5, on note que la variation des pourcentages est très nette entre les prêtres de moins de six années d'expérience en 1969 et ceux de six à dix années. Il s'est donc produit un changement marqué dans la politique des nominations depuis 1964. Cette date coïncide avec les premières

14. Ce changement dans les profils de carrière entraîne un nouveau mode d'initiation aux rapports hiérarchiques. Le collège classique d'autrefois remplissait une fonction diffuse de prolongement de la formation séminaristique par le style de vie quotidienne et les moments de « vie commune ». La vie quotidienne du presbytère initie plus directement aux confrontations entre les générations et au principe de l'ancienneté curiale. « [...] on devrait porter une attention toute spéciale à l'expérience du jeune vicaire. Elle a parfois été péniblement décisive. Les plus âgés parmi les prêtres que nous avons rencontrés ne se sont pas fait faute de dire comment le premier presbytère qu'ils ont connu prolongeait le rigorisme du séminaire et de rappeler au sein de quel individualisme pastoral ils avaient fait leurs premières armes. Ce serait myopie que de reléguer pareille situation dans le passé anecdotique de nos vieux curés. Au témoignage des jeunes vicaires, et de ceux-là aussi qui approchent la quarantaine, bien des changements dans les rapports entre curé et vicaire sont désirables. » (P. STRYCKMAN, 1968: 340.)

grandes orientations de la réforme scolaire du Québec et les premières fluctuations décroissantes des effectifs ecclésiastiques. Sans pousser l'analyse plus loin, il est tout à fait légitime de mettre en perspective avec ce changement des affectations principales en milieu scolaire le développement de nominations à double occupation. Ainsi, il est devenu normal de demander au jeune prêtre d'accepter une charge paroissiale et la responsabilité d'un enseignement religieux ou d'un service de pastorale scolaire. Il est bien clair que cette évolution n'est pas étrangère au développement rapide d'un nouveau réseau scolaire au Québec.<sup>15</sup>

2. La structure occupationnelle est liée à la situation démographique et au profil de carrière des prêtres. La dernière colonne du tableau 4 rend compte de l'effet de la carrière. Si les curés et les aumôniers d'institutions sont les moins partagés entre deux postes, ils sont aussi les plus âgés. Dans un sens, on peut avancer que l'âge joue ici un effet de réduction dans les activités. Mais l'âge est aussi le critère d'ancienneté qui assure la promotion vers ces deux occupations terminales. En effet, la nomination curiale est souvent un signe de promotion irréversible qui procure un plus haut statut d'autorité et de responsabilité. Cette promotion se pratique même à l'intérieur de la carrière curiale, ce qui fait qu'elle réduit de plus en plus la multiplication des postes occupés.<sup>16</sup> Les aumôniers d'institutions occupent souvent des postes impliquant une activité réduite: dans bien des cas, ce sont des prêtres en semi-retraite pour des raisons d'âge ou de santé. Pour ces deux dernières raisons, ce sont des occupations plus terminales que les charges curiales.

Le milieu démographique détermine aussi l'accaparement des postes occupés. En classant les occupations principales entre quatre milieux, on constate que les milieux semi-urbains et ruraux suscitent plus d'occupations secondaires (47.3% et 44% respectivement) que le milieu urbain (26.4%). Le milieu rural favorise surtout le chassé-croisé déjà mentionné.<sup>17</sup> Le milieu semi-urbain représente la petite ville de province; il développe le double emploi parce que, dans les diocèses à forte base rurale, ce milieu forme le noyau de services et d'institutions religieuses favorables aux doubles occupations.

---

15. Pour une analyse plus poussée de ce phénomène, voir: P. STRYCKMAN (1970: 91-92).

16. Pour plus de détails, voir: P. STRYCKMAN (1970: 123-124).

17. La classification démographique est construite de la façon suivante:

rural: agglomération de moins de 10 000 habitants, à plus de dix milles d'un centre urbain de plus de 10 000 habitants;

semi-rural: agglomération de moins de 10 000 habitants, à moins de dix milles d'un centre urbain;

semi-urbain: agglomération de 10 000 à 20 000 habitants, à plus de dix milles d'un centre urbain;

urbain: toute agglomération de plus de 20 000 habitants et celles de plus de 10 000 habitants à moins de dix milles d'un centre urbain.

3. Les statistiques sur lesquelles nous avons appuyé nos observations sont tirées d'un recensement mené auprès des chancelleries diocésaines en 1968. Elles reposent donc sur des nominations et des occupations officiellement connues. Mais le métier de pasteur n'est pas nécessairement défini par les seuls mandats officiels. Ceux-ci constituent l'encadrement minimal officiel qui n'interdit pas la pratique « privée » ou le « hobby pastoral ». La polyvalence des pratiques pastorales et la flexibilité du temps occupationnel des prêtres pasteurs garantissent donc une liberté d'action, une marge de manœuvre dans leurs initiatives et l'organisation concrète de leurs activités. Dans ce sens, on a pu dire qu'ils occupent une profession libre.<sup>18</sup>

Ces remarques sont aussi supportées par l'analyse empirique. Le questionnaire de l'enquête de 1969 interrogeait aussi les prêtres sur leurs occupations secondaires. Mais la lecture des résultats révèle de grands écarts entre les réponses données et les informations obtenues des chancelleries. Ces réponses indiquaient effectivement beaucoup plus d'occupations secondaires que l'étude des listes officielles. Par exemple, 80% des prêtres de l'enseignement ont répondu qu'ils avaient une autre charge pastorale : 67% étaient aumôniers, 59% vicaires ruraux, 46% vicaires urbains et 33% curés. Tous ces pourcentages sont significativement supérieurs à ceux du tableau 4. L'explication de ces différences ne doit pas être cherchée dans une erreur d'échantillonnage, mais plutôt dans la distinction floue qui existe chez les prêtres entre les occupations officiellement reconnues et leurs pratiques pastorales.

Bien que ces pratiques privées ne peuvent pas répondre à l'urgence de certains réaménagements, elles permettent toutefois de réduire temporairement le besoin en personnel, notamment en assurant un plein emploi au jour de pointe pour le service dominical.

#### B) *La fonction occupationnelle de l'organisation ecclésiastique*

Dès les premières lignes de cet article, il est question d'organisation et, plus implicitement, de hiérarchie. Dans l'Église catholique, l'organisation du groupe sacerdotal, que nous avons spontanément appelée l'organisation ecclésiastique, ne remplit pas seulement une fonction de *management* des pratiques pastorales, mais aussi une fonction de légitimation de ce *management* et de ses orientations normatives. Dans ce sens, l'organisation ecclésiastique ne surveille pas la qualité technique de l'acte pastoral ou des médiations sacramentelles ; elle n'assure pas seulement un simple contrôle des pratiques et des croyances en prescrivant un code des pratiques et un credo des dogmes : elle

---

18. Voir à ce sujet : Th. GANNON (1971 : 171) ; W. GODDLIN (1965 : 25) ; T. PARSONS (1968 : 537-539). Jusqu'ici nous nous sommes refusé à parler de profession. Il nous faudra revenir sur cette notion dans la seconde partie de l'article.

est le lieu même qui légitime et valide ces pratiques et ce credo. Elle se présente en justifiant sa juridiction sur les biens de salut et sur les âmes.<sup>19</sup> Du point de vue occupationnel, l'organisation ecclésiastique existe comme le principe sacré, la hiérarchie qui fonde légitimement ses fonctions d'orthodoxie et d'orthopraxis. Tant qu'il y a reconnaissance de ce fondement, évêques, prêtres et laïcs se situent dans un réseau de juridictions par mandats.

Les conséquences sociologiques de cette structure institutionnelle sont nombreuses. Nous ne nous limiterons qu'aux aspects directement liés à la structure occupationnelle. On peut partir de la constatation suivante: les réseaux hiérarchiques de la juridiction catholique se caractérisent par un *équilibre entre le développement relativement faible de son appareil hiérarchique et un processus institutionnel très contraignant pour les membres du groupe sacerdotal*. Le fait d'avoir plusieurs clergés relativement indépendants est une première cause du faible développement hiérarchique qui rend l'analyse sociologique difficile. L'implantation territoriale du clergé diocésain impose des contraintes créatrices de disparités occupationnelles de plus en plus grandes. Nous examinons ces deux points.

#### a) *Les clergés diocésains et religieux*

La diversité des statuts ecclésiastiques parmi les prêtres rend l'analyse plus complexe. Toute recherche sociologique doit distinguer le clergé diocésain et le clergé religieux, deux réseaux hiérarchiques différents et deux structures occupationnelles spécifiques. Le clergé diocésain est structuré sur une base locale dont l'unité organisationnelle est le diocèse sous l'autorité de l'évêque. C'est donc en grande majorité un clergé du terroir, sauf dans les territoires de peuplement récent ou de non-renouvellement sacerdotal. Son principal critère de regroupement est l'incardination, c'est-à-dire l'inscription canonique au service d'un diocèse (*Code de droit canonique*, can. III.2). Tout prêtre diocésain œuvrant dans un autre diocèse est dit prêtre « non incardiné ». Le clergé non incardiné est en quelque sorte un clergé en mobilité géographique. En 1976, 4.2% du clergé diocésain œuvrait à l'extérieur de son diocèse. La moitié de ce clergé travaillait dans les seuls diocèses de Montréal et de Québec. Il faut ajouter que l'incardination établit un lien formel entre le clerc et son évêque. Tant que ce lien existe, le prêtre reste inscrit parmi les effectifs sacerdotaux du diocèse. Après entente avec son évêque, tout prêtre incardiné peut ainsi avoir une occupation sans aucune implication pastorale explicite. Depuis quelques années, de réelles situations d'incertitude indivi-

---

19. « Le christianisme a trouvé nécessaire de postuler un pouvoir capable de prendre des décisions sur l'orthodoxie des doctrines en vue de protéger l'unité de la communauté contre l'activité des prêtres et contre le rationalisme compétitif du laïcat... » (M. WEBER, 1967: 73-74.)

duelle se sont multipliées, rendant les statistiques ecclésiastiques un peu plus floues que par le passé.<sup>20</sup>

Le clergé non diocésain est structuré sur la base de la congrégation locale ou du couvent, de la province et de la congrégation ou l'ordre religieux. C'est un clergé beaucoup plus mobile, de sorte que le clergé non diocésain œuvrant au Québec n'est pas nécessairement québécois et que de nombreux religieux québécois travaillent aussi à l'extérieur de la province. C'est pourquoi il n'est pas aisé d'établir correctement une étude du *clergé québécois* et de son insertion dans le milieu. Même les statistiques ecclésiastiques sont des exemples manifestes de cette difficulté : en 1976, le Comité du clergé de l'Assemblée des évêques du Québec relève 2 782 prêtres réguliers au Québec ; les données de la Conférence religieuse canadienne nous en font estimer 3 085 pour la même année. L'utilisation des statistiques dans le temps rencontre une difficulté majeure à cause des définitions différentes du prêtre religieux, régulier. Plusieurs informations statistiques sur le passé ne permettent pas des comparaisons intéressantes dans le temps. Ainsi, L.E. HAMELIN (1961) reprend la définition canonique du prêtre *séculier* en y incluant les membres d'associations de prêtres. Aujourd'hui, les statistiques sont calculées sur une définition élargie des prêtres *réguliers*, y incluant tout prêtre vivant en association canonique. Les données fort riches de l'article de L.E. Hamelin ne peuvent pas être comparées avec les statistiques actuelles.<sup>21</sup> Dans son étude sur les communautés religieuses au Québec, B. DENAULT (1975 : 61ss) présente d'intéressantes statistiques sur les communautés d'hommes. Celles-ci ne permettent malheureusement pas des analyses comparées, parce que, d'une part, toutes les communautés masculines ne sont pas sacerdotales et que, d'autre part, la seule catégorie qui intéresserait directement notre sujet regroupe sous le titre de « ministère sacerdotal » : aumôniers, prêtres paroissiaux, prédicateurs et chargés de sanctuaires. Les classifications occupationnelles répondant à des problématiques spécifiques varient donc dans le temps et interdisent alors toute comparaison rigoureuse pour mesurer l'évolution occupationnelle de tout le clergé québécois. C'est pourquoi la présente étude a délibérément limité le sujet à la situation du clergé diocésain du Québec.<sup>22</sup>

Les réseaux diocésains et religieux sont une spécificité du clergé catholique. L'approche organisationnelle pourrait toujours la négliger en réduisant chaque congrégation religieuse à une organisation. Mais cette solution est

---

20. Dans le tableau 4, la catégorie « métier incertain », parmi les non-pasteurs externes, regroupe ces situations individuelles.

21. Cet article est aussi témoin d'une époque de la sociologie religieuse. La problématique est typiquement marquée par l'évaluation quantitative de la présence du prêtre dans le milieu.

22. Signalons que, depuis la fin de Vatican II, les communautés religieuses ont préparé des consultations préparatoires à des chapitres généraux et que plusieurs ont entrepris des enquêtes sociologiques auprès de tous leurs membres.



insatisfaisante parce que ces organisations ne sont ni des hiérarchies complètement autonomes ni des succursales spécialisées d'une même organisation religieuse. Cette approche sous-estimerait les mécanismes complexes de contrôle normatif et les processus d'action concertée qui ont toujours prévalu dans le catholicisme, et ceci surtout depuis Vatican II.<sup>23</sup> Ces processus ont multiplié les actions communes entre les deux clergés et accru l'intégration des prêtres religieux dans les structures paroissiales ou dans les bureaux diocésains. Bien que nous ne disposions pas d'informations complètes sur cette évolution, nous y décelons cependant un réaménagement par transfert des effectifs, afin de temporiser les demandes en personnel auxquelles les diocèses ne peuvent pas répondre. Ainsi, par exemple, dans le seul diocèse de Québec, le nombre de paroisses sous la responsabilité d'un prêtre religieux est passé de dix en 1967 à trente en 1977.

b) *Les contraintes territoriales du réseau paroissial*

La paroisse et le diocèse constituent les unités territoriales de base de l'action pastorale. Elles correspondent à des juridictions sous le contrôle direct de l'évêque. Ceci est bien mis en évidence par le petit nombre de prêtres diocésains œuvrant à l'extérieur de leur diocèse d'incardination. Les conséquences occupationnelles de ces juridictions diocésaines sont surtout perceptibles dans la disparité des structures occupationnelles et démographiques de chaque diocèse. Il est bien évident que l'autonomie des administrations diocésaines n'encourage pas la mobilité du clergé diocésain en période de pénurie des jeunes effectifs. À moins de parvenir à organiser une collaboration accrue avec le clergé religieux ou entre les diocèses, les statistiques de certains diocèses laissent entrevoir de sérieux problèmes dans la relève. À titre indicatif, signalons seulement que, déjà en 1968, le groupe d'âges des diocésains de moins de quarante-cinq ans formait 45.5% du clergé des diocèses de Sherbrooke, Nicolet et Sainte-Anne-de-la-Pocatière, mais seulement 34.3% de celui de Hull, 31.7% dans Mont-Laurier et 30.6% à Amos. Or, dans ces trois derniers diocèses, le clergé paroissial constitue respectivement 76.8%, 78.4% et 88.3% de l'ensemble du clergé actif. Il va donc sans dire que la relève des effectifs paroissiaux ne peut pas être uniquement assurée par le transfert entre les secteurs occupationnels, comme nous l'avons montré, mais qu'il s'agit aussi d'une redistribution territoriale.

---

23. Ces changements furent juridiquement programmés par un document romain (le *motu proprio Ecclesiae Sanctae* de 1966) qui concrétise deux orientations normatives du concile: le pouvoir de l'évêque et la concertation des agents pastoraux. Ce document exige notamment la formation d'un conseil presbytéral, corps consultatif représentant l'ensemble des prêtres du diocèse, et recommande la création d'autres conseils consultatifs.

Il n'y a pas au Québec un groupe professionnel aussi largement réparti sur le territoire québécois que le clergé. Les statistiques sont très éloquentes sur ce point. La répartition des curés diocésains est l'indicateur précis de la structure démographique de l'appareil paroissial de la province, puisqu'il n'y a qu'un curé par paroisse, si on ne tient pas compte des doubles cures rurales. En 1968, il y avait 1 828 paroisses dirigées par un curé. Elles se répartissaient comme suit :

- 55.1% : cures rurales,
- 8.6% : cures semi-rurales,
- 4.6% : cures semi-urbaines,
- 31.7% : cures urbaines.

Les paroisses de moins de 2 500 habitants représentent 50.8% de l'ensemble des paroisses du Québec. La petite paroisse sous la responsabilité d'un seul prêtre représente 63% de l'appareil paroissial en 1968. (P. STRYCKMAN, 1970 : 119-123.) Cette situation est un indicateur structurel de la politique pastorale de maintenir une présence sacerdotale minimale parmi le plus grand nombre de paroisses rurales. Évidemment, les contraintes démographiques vont de plus en plus faire pression sur des réaménagements de responsabilités curiales, afin de concilier le principe de la présence territoriale et une répartition pas trop inégale des charges pastorales. Aux dires des prêtres interrogés en 1968, 66.2% des curés urbains estimaient leur travail trop accaparant. Mais seulement 34.3% des curés ruraux abondaient dans le même sens. C'est pourquoi la nomination de curés à des doubles cures s'est développée dans plusieurs diocèses.

À première vue, la solution pourrait être la correction de la carte paroissiale des diocèses. Mais un tel projet se heurte à plusieurs résistances. D'une part, la population rurale voit dans le curé le symbole de la reconnaissance de son existence sociale par une institution sociale, l'Église catholique. À cette dimension symbolique, il faut ajouter les obstacles juridiques des fabriques paroissiales. De ce point de vue, l'organisation ecclésiastique rencontre des situations fort identiques aux pouvoirs municipaux. D'autre part, l'organisation ecclésiastique a toujours cherché à maintenir un encadrement territorial efficace. Par le passé, l'érection canonique d'une paroisse a généralement devancé la reconnaissance civile. Aujourd'hui, le regroupement municipal se fait et s'accélérera plus rapidement que la restructuration paroissiale.

Mais l'encadrement efficace n'est plus aujourd'hui une affaire de répartition territoriale. Depuis une génération, maints observateurs ont dénoncé le climat de travail et les effets sur le moral causés par l'isolement du clergé paroissial rural. Les observations ont aussi été soutenues par une nouvelle politique pastorale qui stimule le travail régional dans le cadre d'un zonage pastoral par la formation d'équipes de travail. Dans cette perspective, l'équipe sacerdotale est devenue un mode de fonctionnement répondant à des besoins

d'adaptation et de concertation. Au plan idéologique, elle a été fortement valorisée par des textes conciliaires et romains sur le style de vie des prêtres.<sup>24</sup> Cette dimension psycho-sociale recoupe beaucoup les problèmes de l'encadrement organisationnel. Pour cette raison, notre enquête de 1969 cherche à recueillir les opinions des prêtres sur deux dimensions du problème.

La première dimension concerne les relations de travail entre les prêtres d'une même zone. L'intensification de celles-ci peut modifier l'esprit de corps et établir un consensus sur des actions communes ou une concertation pour distribuer des services spécialisés dans la zone. On peut donc y voir une recherche d'efficacité pastorale. La seconde dimension concerne l'occupation même des presbytères et le statut résidentiel du prêtre de la paroisse. La première dimension se réalise par des rencontres fréquentes d'une équipe de travail; la seconde, au moyen d'une équipe de vie dont le critère minimal serait la cohabitation. Du point de vue organisationnel, une typologie élémentaire permet de définir trois options, chacune exigeant un réaménagement de plus en plus radical des presbytères paroissiaux existants.

Ces trois types sont:

- TL: travail d'équipe — aucun changement résidentiel;
- TCL: travail d'équipe — cohabitation rurale et logement - bureau en paroisse,  
— grands presbytères urbains et vicaires « vivant en quartiers »;
- TC: travail d'équipe — cohabitation rurale et fermeture des presbytères,  
— cohabitation urbaine et fermeture des petits presbytères.

Le type TCL n'est pas le même dans chaque milieu. Mais la structure résidentielle est fort semblable, à la seule différence que, à la campagne, ce sont des curés qui cohabitent et « découchent » alors qu'à la ville, ce sont des vicaires rattachés à la même paroisse. Le tableau 6 présente les pourcentages des curés et des vicaires qui se disaient satisfaits (s'ils avaient déjà vécu l'expérience) ou favorables. La comparaison des pourcentages indique une très faible variation entre ruraux et urbains, sauf pour ceux portant sur les équipes de travail entre vicaires. (Cette différence s'explique certainement par la faible proportion des vicaires ruraux parmi des équipes de curés et une proportion inverse en milieu urbain.) Les différences sont beaucoup plus significatives entre curés et vicaires. Les curés sont favorables à l'expérience

---

24. « Une certaine communauté de vie ou au moins un certain partage de vie qui peut revêtir diverses formes même non institutionnelles doit être favorisé entre eux [les prêtres]... » Le Synode des évêques (1971: 27).

TABLEAU 6

*Attitude favorable des prêtres paroissiaux vis-à-vis trois types de regroupement du clergé, selon le statut hiérarchique et en situation démographique.*

(en pourcentages)

TYPE DE REGROUPEMENT*	SITUATION ET STATUT**			
	Rural		Urbain	
	Curé (N = 163)	Vicaire (N = 108)	Curé (N = 148)	Vicaire (N = 169)
TL .....	80.3	59.3	82.4	7.16
TCL .....	23.9	56.5	26.4	50.9
TC .....	15.3	42.6	19.6	42.6

SOURCE: STRYCKMAN, 1973: 321, 324.

\* Voir définitions ci-dessus.

\*\* Le coefficient de reproductibilité de la hiérarchie TL, TCL et TC est de 0.99 pour les presbytères urbains et de 0.92 pour les presbytères ruraux.

d'équipe de travail, mais beaucoup plus réticents à tout changement des statuts résidentiels. Les vicaires sont plus nombreux à favoriser ces changements résidentiels, mais ils restent toutefois très partagés.

Les coefficients de reproductibilité du tableau 6 indiquent la logique hiérarchique des réponses obtenues. Leur interprétation est claire: les prêtres de paroisse sont surtout favorables à l'équipe de travail, mais ils acceptent à la limite la réforme du réseau des presbytères par la cohabitation des prêtres d'une même zone. Cette réticence à la cohabitation ne repose pas seulement sur des arguments pratiques de distance et de climat. Elle est aussi une résistance à une redéfinition des responsabilités pastorales, du mode de présence sociale du clergé et d'un type d'église hiérarchique.

## II. LES REDÉFINITIONS INSTITUTIONNELLES DU CLERGÉ

Dans une organisation normative, l'écart est étroit entre les réaménagements de l'appareil organisationnel et les redéfinitions institutionnelles. Une des raisons principales de cela est la *fonction symbolique de l'action organisationnelle et de sa structure hiérarchique*. Cette fonction symbolique trouve sa légitimité dans le respect de la tradition religieuse. C'est pourquoi les changements institutionnels sont toujours une réinterprétation de la tradition (R. BASTIDE, 1969) et ils impliquent toujours, dans le catholicisme, une approbation de Rome. Comme nous en avons fait mention dans l'introduction, ces

dix dernières années ont été très turbulentes dans l'Église catholique. Dans la ligne de certaines orientations normatives de Vatican II, des mouvements de prêtres se sont formés pour promouvoir certaines revendications de changement ou pour faire apporter à l'attention de la hiérarchie certaines idées nouvelles.

À notre connaissance, le Québec n'a pas été le théâtre de tels mouvements organisés voulant transformer le réseau ecclésiastique et le style de vie des prêtres, comme ce fut le cas aux États-Unis et dans plusieurs pays européens. Il serait intéressant de s'interroger sur les causes conjoncturelles qui n'ont pas encouragé l'émergence de groupes contestataires ou de groupes de pression. Mais ceci ne veut pas dire que les prêtres du Québec n'ont pas participé aux mouvements idéologiques qui ont mis sérieusement en question une tradition sacerdotale qui les avait fortement marqués.

Dans le cadre d'une contribution sociologique à l'évolution des professions au Québec, trois aspects touchant l'évolution de la profession ecclésiastique seront examinés. Les trois aspects qui nous intéressent renvoient à la professionnalisation du clergé. Celle-ci peut être recherchée à l'intérieur du système ecclésiastique par une amélioration de la compétence technique nécessaire à la pratique pastorale, ou à l'extérieur du système ecclésiastique par l'acquisition d'une autre profession ou occupation. Au plan occupationnel, la professionnalisation interne fait poser un nouveau choix : faut-il maintenir un pastoralat d'omnipraticiens ou orienter davantage l'organisation ecclésiastique vers la spécialisation fonctionnelle ? Au plan organisationnel, la professionnalisation interne tend aussi à une rationalisation des critères de promotion et des profils de carrière.

#### *A) Vers une professionnalisation du clergé ?*

Faut-il rappeler ici que le concept de profession souffre encore de nombreuses imprécisions théoriques et reste l'objet de divergences de vue entre sociologues quant aux critères analytiques à utiliser dans sa définition (J.-M. CHAPOULIE, 1973 : 91ss ; M. MAURICE, 1972) ? Cette situation a d'inévitables retombées sur le statut théorique et empirique de la notion de professionnalisation. Sa définition opératoire pourrait être la suivante : la professionnalisation est le processus par lequel un métier acquiert le statut occupationnel d'une profession, ou le processus par lequel certains aspects dits « professionnels » deviennent de plus en plus dominants dans la pratique ou l'organisation de ce métier. Cette définition reste tautologique tant que les termes de profession et de professionnel ne sont pas élucidés. Sans pouvoir nous étendre sur cette délicate question théorique, nous acceptons l'approche idéaltypique classique

qui se limite à inventorier certaines caractéristiques constitutives d'une profession idéaltype.<sup>25</sup>

Nous retenons ici les critères les plus compatibles avec la structure actuelle et l'idéologie occupationnelle du clergé : 1. le groupe sacerdotal recrute ses membres en fonction de critères internes et détermine le monopole des pratiques pastorales par des juridictions ecclésiastiques ; 2. la pratique du pastoral et l'accès à l'ordination requièrent l'initiation à un corpus de connaissances ; 3. l'efficacité sociale de la profession exige une pratique à plein temps et 4. le respect d'un code de discipline ; 5. les professionnels ont le sentiment de répondre à une vocation de service au public. Nos remarques antérieures apportent d'importantes nuances à la valeur analytique de ces critères. Celles-ci sont particulièrement pertinentes pour les critères du corpus de connaissances, l'occupation à plein temps et le pouvoir hiérarchique contrôlant l'autonomie du professionnel pasteur.

Le développement de chaque critère laisse envisager différentes formes de professionnalisation. Dans notre enquête de 1968, cette question fut opérationnalisée en demandant aux répondants de choisir parmi quatre définitions *ad hoc* leur définition préférée de la professionnalisation du clergé. Ces quatre définitions furent construites sur la base de deux options jugées fondamentales. La professionnalisation est un processus *interne* qui peut modifier la pratique pastorale ou elle doit être radicalement cherchée dans les occupations profanes *externes* à l'organisation ecclésiastique. La professionnalisation interne peut se faire par deux orientations différentes : une action directe sur la formation de la compétence, en changeant la qualité du corpus de connaissances (nous l'appelons la professionnalisation qualitative) ; une structuration accrue et plus formelle des profils de carrières en fonction des capacités pastorales des membres (nous l'appelons la professionnalisation structurelle). La professionnalisation externe étant une option radicale, les modalités d'exercice concernent principalement la répartition du temps occupationnel entre la pratique pastorale et l'occupation profane.

#### a) *La professionnalisation interne*

Les résultats de notre approche sémantique sont présentés dans le tableau 7. La professionnalisation est principalement conçue comme un processus interne visant surtout à mieux équiper la qualité des pratiques individuelles. Ces résultats sont en parfaite correspondance avec le statut de « permanent » occupé par 82.9% des prêtres diocésains et avec une satisfaction générale exprimée dans d'autres réponses de la même enquête. En effet, une très

---

25. Voir : T. PARSONS (1954 : 34-49) ; E. GREENWOOD (1957 : 45ss) ; B. BARBER (1963 : 672) ; H. WILENSKY (1964) ; H. VOLLMER, D. MILLS (1966 : vii-viii, 1-2) ; R.H. HALL (1968).

TABLEAU 7

*Opinions du clergé diocésain québécois sur trois définitions  
de la professionnalisation du clergé.*

(en pourcentages)

DÉFINITION DE LA PROFESSIONNALISATION		
Processus interne .....	82.2	
— quantitatif .....		59.8
— structurel .....		22.4
Processus externe .....	15.8	
TOTAL .....	98.0	
N .....		776

SOURCE : STRYCKMAN, 1973 : 427.

forte majorité des répondants (84.7%) n'aimaient pas changer de travail, se disant satisfaits du poste occupé.<sup>26</sup> Mais les opinions étaient nettement plus critiques à l'égard de la préparation intellectuelle reçue. L'enquête demandait deux choix pour qualifier cette formation. Les résultats sont très révélateurs : 56% des répondants définissaient les deux choix en termes uniquement négatifs et seulement 11% en termes uniquement positifs. Les choix les plus fréquents critiquaient l'enseignement d'une « théologie abstraite et peu orientée vers les besoins du ministère » (39%) et le monopole de la pensée thomiste (23%). Ces opinions étaient fortement corrélées avec l'âge. Les plus jeunes prêtres portaient leur critique sur la distance entre l'enseignement académique et la connaissance de la vie des gens et les pratiques pastorales.

La professionnalisation structurelle implique une réforme organisationnelle. Elle signifie une étude systématique des tâches et une allocation adéquate des postes pastoraux, selon les capacités de chacun. C'est la rationalisation des nominations et des profils de carrière en fonction des compétences individuelles. Selon les opinions recueillies, cette professionnalisation est surtout comprise comme une politique du personnel qui corrigerait l'influence de l'ancienneté dans la promotion ecclésiastique, en accordant la priorité au critère de compétence. Il ne s'agit donc pas d'une réforme de la structure occupationnelle comme telle, mais d'un principe de *management* encourageant et récompensant le « professionnalisme » dont les effets pourraient être

26. Ces statistiques sont toutefois insuffisantes. L'enquête n'a pas recueilli les opinions des prêtres qui ne sont plus officiellement membres du clergé ou qui sont réduits à une inactivité pastorale. La connaissance des opinions de ces derniers, malgré leur faible proportion, nous permettrait une interprétation plus correcte.

structurels, se traduisant notamment par une réduction de la corrélation entre les âges et les postes hiérarchiques. Si un prêtre sur cinq a opté pour ce type de professionnalisation, il faut ajouter que d'autres opinions ont aussi soutenu ce type. En effet, 86% des prêtres interrogés en 1968 sont favorables à la création d'un office du clergé dans chaque diocèse. Ils retenir deux priorités à cet office : une politique rationnelle des nominations selon les besoins et selon les compétences individuelles, et l'organisation de la formation permanente.

L'option pour une professionnalisation structurelle est d'un intérêt sociologique certain. Du point de vue occupationnel, cette orientation engendre des processus bureaucratiques en réduisant l'autonomie du professionnel pasteur soumis aux critères définis par les bureaux diocésains. Ceci est d'autant plus vrai qu'il est difficile d'évaluer la réussite pastorale. De ce point de vue, le développement de tels processus peut bloquer le statut professionnel du prêtre pasteur au profit de sa bureaucratisation. Du point de vue organisationnel, cette option est dysfonctionnelle parce que le clergé est une organisation normative qui doit récompenser ses membres, desquels elle exige un engagement pour toute la vie. C'est pourquoi le principe de l'ancienneté ne peut pas être complètement remplacé parce qu'il répond à une fonctionnalité proprement ecclésiastique.

Il faut toutefois signaler ici que le clergé catholique a su utiliser sa structure hiérarchique pour imposer des normalisations importantes. Autrefois, les promotions ecclésiastiques n'étaient pas seulement honorifiques parce que la cure d'une « grosse paroisse » représentait aussi de plus gros revenus, ce qui n'était pas négligeable pour le prêtre qui s'approchait de la retraite. Aujourd'hui, une standardisation des revenus et la fixation d'échelles de traitement à la grandeur des diocèses a libéré la politique de promotion de ces implications financières.

#### b) *La professionnalisation externe*

Cette définition est évidemment beaucoup plus radicale, et ce sur deux points très distincts. D'une part, elle réduit la base occupationnelle du pastoral en privilégiant les rôles expressifs au détriment des rôles instrumentaux d'administrateur ecclésiastique et de permanent pastoral ; d'autre part, elle met en question la base institutionnelle du clergé en soulignant les statuts fonctionnels du prêtre pasteur au détriment des statuts hiérarchiques monopolisés par le clergé. C'est pourquoi la professionnalisation externe peut entraîner une « déclergification » de la fonction sacerdotale et donner un statut civil au prêtre-travailleur.

Cette position extrême est évidemment rejetée par les prêtres interrogés. Car, si près d'un prêtre sur cinq définissait ainsi la professionnalisation du



prêtre en 1968, et ce fut principalement les plus jeunes, la plupart refusaient sa généralisation parmi le clergé et voulaient limiter les quelques expériences à un travail à mi-temps (notons qu'un tiers seulement des interviewés ont répondu à cette dernière question). L'interprétation de rejet de cette professionnalisation profane peut facilement retrouver ici la logique même de l'organisation ecclésiastique. Mais, à notre avis, ce serait là une lecture sociologique insuffisante, parce que ce rejet global du clergé québécois repose aussi sur la reconnaissance sociale du pastorat ecclésiastique. Ceci fait évidemment poser l'analyse de cette question dans la problématique plus large des rapports sociaux entre le clergé catholique et l'ensemble des groupes occupationnels de la société québécoise. En bonne méthodologie, cette problématique ne peut pas être posée dans le cadre de la logique interne de l'organisation ecclésiastique à laquelle nous nous sommes délibérément limité. Mais il faut quand même reconnaître que la non-relevé sacerdotale est ici un indicateur social extrêmement significatif d'une non-reconnaissance sociale de la « valeur occupationnelle » du pastorat ecclésiastique.<sup>27</sup>

#### B) *Le prêtre spécialiste ou omnipraticien?*

L'évolution des professions est marquée par le développement des spécialisations. La pratique pastorale pourrait aussi être spécialisée. À première vue, la démarcation entre les clergés religieux et diocésain repose sur une spécialisation par secteurs d'activités, les religieux s'occupant surtout de l'enseignement, des services hospitaliers, etc. Ne pourrait-on pas aussi assurer une meilleure efficacité pastorale en spécialisant les prêtres dans leurs pratiques? Notre enquête montre que les prêtres interrogés sont très partagés sur la spécialisation pastorale. Les uns trouvaient que cela éliminerait le sens de la responsabilité pastorale et celui du service disponible dans l'Église (26%) ou que cela contredirait trop l'aspect religieux d'être « tout à tous » (16%). Les autres pensaient que la spécialisation rendrait l'Église plus présente aux problèmes actuels et plus capable d'y répondre (24%) ou qu'elle emploierait mieux les aptitudes et les goûts de chaque prêtre (17%).

Ces opinions expriment bien l'ambiguïté institutionnelle de la spécialisation. Le spécialiste s'adresse à une clientèle et non à un groupe local. Par sa compétence, il devient moins mobile dans l'organisation et il jouit des avantages de l'expert. C'est pourquoi les raisons mentionnées restent très partagées.

---

27. Des solutions disciplinaires ont été apportées par les autorités ecclésiastiques en « ouvrant » les séminaires. Mais leur portée fut pratiquement nulle. Nous soutenons l'hypothèse que la chute des vocations sacerdotales est une protestation « extérieure » contre des redéfinitions institutionnelles qui ne correspondent pas au changement du système des valeurs de la société québécoise.

Mais ce qui est plus significatif à retenir ici, ce n'est pas tellement les opinions sur le principe abstrait de la spécialisation mais plutôt, sur la perception des spécialisations jugées nécessaires pour le milieu.

Sur ce point, les opinions sont très cohérentes avec les jugements portés sur les manques de la formation reçue. La majorité des prêtres souhaitaient en 1968 (79%) des spécialités en théologie pastorale, catéchèse et liturgie. Ces opinions confirment aussi l'option générale pour une professionnalisation interne. Mais les réponses nettement surprenantes concernaient les choix individuels des spécialisations préférées. Sur cette question, les spécialités jugées urgentes dans les diocèses n'attirent pas la majorité des préférences personnelles; la spécialisation la plus signalée est le domaine des sciences humaines (29%), puis viennent la théologie pastorale (20%), la pastorale des milieux sociaux (18%), la catéchèse (9%), la liturgie (6%). Projets personnels et définitions de la situation manifestent ici des écarts considérables. Le rang occupé par les sciences humaines n'est pas sans confirmer la réflexion que nous avons menée sur le contenu occupationnel ambigu du pastorat.

La lecture globale des redéfinitions institutionnelles qui viennent d'être présentées laisse conclure que celles-ci s'inscrivent directement dans la logique même de l'organisation ecclésiastique. Prétendre que rien n'a changé serait une affirmation infirmée par les faits. Évaluer ce qui a changé, et de combien, est une tâche difficile. Deux remarques doivent ici apporter d'importantes précisions que le texte ne présente pas. La première correction concerne le pluralisme relatif entre les générations de clercs. Nous ne nous sommes pas attardé sur la présentation détaillée des écarts des opinions et des pratiques entre les groupes d'âges. Mais nos nombreuses analyses montrent qu'il existe une nette corrélation entre les âges et la distribution des attitudes. Il faut aussi ajouter que le croisement des opinions sur les différentes redéfinitions institutionnelles ne donne généralement pas des corrélations linéaires. Il y a, dans la plupart des cas, un phénomène de *polarisation négative* dû au fait que les opinions très favorables aux redéfinitions institutionnelles sont très cohérentes, mais que les autres opinions se situent sur des positions idéologiques plus floues et moins cohérentes.<sup>28</sup>

La première correction oblige à conclure que les mécanismes traditionnels d'intériorisation sont devenus moins efficaces ou qu'ils s'appliquent à des réalités différentes à chaque génération. La seconde correction laisse penser que le consensus idéologique sur la profession ecclésiastique et pastorale n'est plus clairement établi.

\*

\*                      \*

---

28. Nous travaillons présentement à l'élaboration d'un modèle d'analyse qui permettrait de repérer empiriquement la logique d'un système de croyances portant sur les structures mêmes de l'organisation ecclésiastique.

La première partie de ce texte montre que le groupe sacerdotal québécois devra surmonter un défi s'il veut maintenir la structure traditionnelle de son action pastorale. Il a été montré que l'organisation ecclésiastique tire profit des caractères spécifiques de son réseau pastoral et du statut occupationnel de pastorat pour s'adapter aux demandes nouvelles provenant surtout de la réduction des effectifs et de son recrutement.

La seconde partie du texte a rapidement indiqué qu'au niveau idéologique la structure institutionnelle du corps sacerdotal et de ses pratiques pastorales n'est pas mise en cause. Selon les opinions d'une enquête menée en 1968, les idées nouvelles de Vatican II n'ont pas érodé les définitions institutionnelles des prêtres sur l'organisation du pastorat en tant qu'occupation. Nous savons que les mêmes prêtres ont mis en question d'autres définitions institutionnelles, comme la loi du célibat et les processus de prise de décision au niveau diocésain. Nous avons exposé ailleurs que les prêtres du Québec appuient le mouvement général de l'après-concile visant à une libéralisation de la discipline ecclésiastique et une démocratisation des mécanismes de pouvoir. Mais nous avons aussi souligné le « traditionalisme » des pratiques pastorales et des priorités dans le changement pastoral lui-même.

En tenant compte de l'ensemble de cette situation, nous avons avancé l'hypothèse qu'une organisation normative ajuste des changements pouvant agir différemment aux niveaux organisationnel et institutionnel, et que le changement peut n'être qu'une action symbolique. L'examen d'un ensemble de questions nous avait laissé voir qu'au niveau occupationnel, le changement a été efficace en ce qui concerne le nouveau langage religieux et ecclésiastique. Dans ce sens, un transfert symbolique vient requalifier des pratiques et des structures anciennes, sans impliquer nécessairement une restructuration organisationnelle correspondante.

Nous avons longuement décrit la situation présente du clergé qui, sauf mutation rapide, va exiger des réaménagements importants. Nous avons aussi montré que cette situation ne pousse pas les prêtres à redéfinir le pastorat. L'avenir pourrait nous enseigner jusqu'où les réaménagements pourront répondre aux situations nouvelles sans exiger des redéfinitions profondes. En terminant cette lecture de la situation, il faudrait signaler deux réalités organisationnelles nouvelles qui mériteraient d'être étudiées: l'implantation d'un diaconat permanent au Québec, depuis 1972, et la reconnaissance d'agents pastoraux qui assument des fonctions d'animation en milieux scolaires et dans les paroisses sans prêtre résident. Le recrutement, la formation et les responsabilités ecclésiales de ces agents pourraient être analysés non seulement dans la problématique posée ici, mais aussi à la lumière des travaux sur les « semi-professionnels » dans les organisations.

*Centre de recherches en sociologie religieuse,  
Université Laval.*

Paul STRYCKMAN

## BIBLIOGRAPHIE

- BARBER, B., « Some Problems in the Sociology of the Professions », *Dædalus*, 92, automne 1963 : 669-688.
- BASTIDE, R., « Le problème des mutations religieuses », *Cahiers internationaux de sociologie*, XLVI, 1, 1969 : 5-16.
- BECKFORD, J., *Religious Organization. A Trend Report and Bibliography*, La Haye, Mouton, 1973.
- BOURDIEU, P., J.-C. CHAMBOREDON et J.-C. PASSERON, *Le métier de sociologue*, Paris, Mouton-Bordas, 1968.
- BOURDIEU, P., « Genèse et structure du champ religieux », *Revue française de sociologie*, XII, 3, 1971 : 295-334.
- CARRIER, H., « Les catholiques et la sociologie empirique », dans : H. CARRIER et E. PIN, *Essais de sociologie religieuse*, Paris, Spes, 1967 : 11-35.
- CARRIER, H. et E. PIN, *Essais de sociologie religieuse*, Paris, Spes, 1967.
- CHAPOULIE, J.-M., « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels », *Revue française de sociologie*, XLV, 1, 1973 : 86-114.
- CISR (Conférence internationale de sociologie religieuse), *Le clergé dans l'Église et la société*, Actes de la IX<sup>e</sup> conférence internationale de sociologie religieuse, Rome/Montréal, 1-4 août 1967, 464p.
- Comité du clergé, *Rapport préliminaire. Étude sur la répartition des prêtres dans les diocèses du Québec*, Montréal, Assemblée des Évêques, 1976. (Miméographié.)
- CRC (Conférence religieuse canadienne), *Statistiques 1975 des congrégations religieuses du Canada*, Ottawa, CRC, Département des publications, 1975.
- CRC (Conférence religieuse canadienne), *Statistiques des congrégations religieuses du Canada, 1977*, Ottawa, CRC, Département des publications, document 14-6-77, 1977.
- CUTLER, D.R., *The World Yearbook of Religion : The Religious Situation*, London, Evans Brothers, 2 vols, 1970.
- DENAULT, B. et B. LÉVESQUE, *Éléments pour une sociologie des communautés religieuses au Québec*, Montréal, Les presses de l'Université de Montréal, 1975.
- ETZIONI, A., *Modern Organizations*, Englewood Cliffs (N.J.), Prentice-Hall, vii + 120p., 1964. (« Foundations of Modern Sociology Series ».)
- ETZIONI, A., *The Semi-Professions and Their Organization. Teachers, Nurses, Social Workers*, New York, Free Press, 1969, 328p.
- ETZIONI, A., *A Sociological Reader on Complex Organizations*, New York, Holt, Rinehart & Winston, 2<sup>e</sup> éd., 1969, 576p.
- FERENCE, Th., F. GOLDNER et R. RITTI, « Priests and Church. The Professionalization of an Organization », dans : E. FREIDSON (éd.), *The Professions and Their Prospects*, Beverly Hills, Sage Publications, 1973 : 173-190.
- FICHTER, J., *Religion as an Occupation*, South Bend (Ind.), University of Notre-Dame Press, 1966.
- FREIDSON, E. (éd.), *The Professions and Their Prospects*, Beverly Hills, Sage Publications, 1973.
- GANNON, Th., « Priest/Minister: Profession or Non-Profession? », *Review of Religious Research*, XII, 2, 1971 : 66-79.
- GODDIJN, W., « Le rôle du prêtre dans l'Église et la société », *Social Compass*, XII, 1-2, 1965 : 21-33.

- GREELEY, A.M., *The Catholic Priest in the United States: Sociological Investigations*, Washington, Publications Office, United States Catholic Conference, 1972.
- HALL, R.H., « Professionalization and Bureaucratization », *American Sociological Review*, XXXIII, 1, 1963: 92-103.
- HAMELIN, L.E., « Évolution numérique séculaire du clergé catholique dans le Québec », *Recherches sociographiques*, II, 2, 1961: 189-242.
- HARRISON, P.M., « Religious Leadership in America », dans: D.R. CUTLER, *The World Yearbook of Religion: The Religious Situation*, London, Evans Brothers, 1970, vol. 2: 957-979.
- HOUTART, F., « Décisions critiques et tensions institutionnelles dans une institution religieuse: le Concile Vatican II », dans: F. HOUTART et J. RÉMY, *Église et société en mutation*, Paris, Mame, 1969: 72-101.
- HOUTART, F. et J. RÉMY, *Église et société en mutation*, Paris, Mame, 1969.
- KERKHOFS, J., « Le ministère sacerdotal dans l'Église: étude comparative de quelques enquêtes récentes menées auprès des prêtres », *Concilium*, 80, 1972: 127-139.
- MAURICE, M., « Propos sur la sociologie des professions », *Sociologie du travail*, XIV, 2, 1972: 213-225.
- ORAISON, M., « Un homme sans métier? », *Christus*, XII, 48, 1965: 462-475.
- PARSONS, T., *Essays in Sociological Theory*, Glencoe (Ill.), Free Press, 1954.
- PARSONS, T., « Professions », dans: D.L. SILLS (éd.), *International Encyclopedia of the Social Sciences*, XII, New York, Macmillan and Free Press, 1968: 536-547.
- PARSONS, T., « Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations », dans: A. ETZIONI, *A Sociological Reader on Complex Organizations*, New York, Holt, Rinehart & Winston, 1969: 31-46.
- PARSONS, T., *The System of Modern Societies*, Englewood Cliffs (N.J.), Prentice-Hall, 1971.
- SHREUDER, Os., « Le caractère professionnel du sacerdoce », *Social Compass*, XII, 1-2, 1965: 5-19.
- STRYCKMAN, P., « Jalons pour une étude sociologique du clergé québécois », *Communauté chrétienne*, VII, 40-41, 1968: 330-341.
- STRYCKMAN, P., *Les prêtres du Québec aujourd'hui. Résultats d'une recherche sociologique*, Québec, Centre de recherches en sociologie religieuse, Université Laval, 2 vols, 1970 et 1973, 474p.
- STRYCKMAN, P., « Réflexions et perspectives sur la sociologie de la religion au Québec », *Les cahiers du CRSR*, I, 1977: 145-183.
- Synode des évêques, *Le sacerdoce ministériel*, Montréal, Fides, 1971.
- VALLIER, I., « Religious Specialists: Sociological Study », dans: D.L. SILLS (éd.), *International Encyclopedia of the Social Sciences*, XIII, New York, Macmillan and Free Press, 1968: 444-452.
- VOLLMER, H. et D. MILLS (éds), *Professionalization*, Englewood Cliffs (N.J.), Prentice-Hall, 1966.
- WEBER, M., *The Sociology of Religion*, Boston, Beacon Press, 1967.
- WILENSKY, H.L., « The Professionalization of Everyone? », *American Journal of Sociology*, LXX, 2, 1964: 137-158.